

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambarab Umum Objek Penelitian

1. Sejarah berdirinya LKS Asri Tulungagung

Lembaga Keuangan Syariah Amanah Syariah Islam (LKS ASRI) Tulungagung terletak di Jalan Mayor Sujadi Timur 45 Plosokandang Kedungwaru Tulungagung, tepatnya disebelah selatan perempatan pertama barat kampus IAIN Tulungagung.

Lembaga Keuangan Syariah “Amanah Syariah Islam (LKS ASRI)” merupakan lembaga keuangan yang berbasis syariah berdiri pada tahun 2009 yang diprakarsai oleh Drs. Mubadi yang sekarang ini menjabat sebagai pimpinan di LKS ASRI. Beliau melakukan kerjasama dengan bapak Leksana agus widodo SE, yaitu sebagai manager LKS ASRI, sebelum menjadi seorang manager di LKS ASRI, bapak Leksana juga pernah bekerja dibisnis yang sama namun di lembaga keuangan yang berbeda, yaitu di bank Nusamba kurang lebih selama enam tahun.

Dengan berbekal pengalaman tersebut serta pernah mengikuti pelatihan-pelatihan perbankan syariah, akhirnya beliau berkeinginan untuk membuka koperasi yang menggunakan sistem syariah yang didirikan pada Tanggal 9 September 2009 yaitu Lembaga Leuangan Syariah Amanah Syariah Islam yang lebih dikenal dengan sebutan LKS ASRI

Pada awalnya LKS ASRI hanya membuka satu kantor yang ada di jalan Mayor Sujadi Timur 45 Plosokandang Kedungwaru Tulungagung, namun dengan semakin besarnya harapan untuk berkembang dan semakin banyaknya minat para nasabah untuk menggunakan jasa lembaga ini akhirnya dibukalah cabang bayang ada di kecamatan Kauman, Sendang, dan Kalidawir. Ketiga cabang tersebut masih berlokasi di Kabupaten Tulungagung.

2. Visi dan misi LKS ASRI

visi

- a. Menjadi Lembaga Keuangan Syariah yang mengedepankan pada keunggulan personal, keunggulan manajemen, dan keunggulan teknologi sehingga menjadi Lembaga Keuangan Syariah yang professional.
- b. Menjadi Lembaga Keuangan Syariah yang mengedepankan pada keunggulan personal, keunggulan manajemen, dan keunggulan teknologi sehingga menjadi Lembaga Keuangan Syariah kepercayaan ummat.
- c. Lembaga Keuangan Syariah untuk membangun ekonomi ummat secara professional.

Misi

- a. Meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan kemajuan lingkungan kerja pada umumnya.

- b. Menumbuh kembangkan usaha produktif bagi anggota dan masyarakat.
- c. Bekerja secara professional, amanah, ikhlas, dan sesuai dengan kaidah syariah.

B. Struktur Organisasi Lembaga

Berikut ini struktur organisasi lembaga

Pengurus

- 1. Ketua : Drs. Mubadi ,MM
- 2. Sekertaris : Nina Novitasari, SE

Pemeriksa

- 1. Shaifudin Asngari
- 2. Misngat

Dewan Pengawas Syariah

- 1. Laksamana agung widodo
- 2. H. Lamirin

Pengurus Oprasional

- 1. Ketua : Drs. Mubadi, MM
- 2. Manager : Laksamana Agung Widodo
- 3. Chief Manager : Sugiharto Wahyu Priono, SE

Karyawan Koprasi Pusat

- 1. Dianing : Kepala OPrasional
- 2. Bima bimantoro : Marketing AO
- 3. Irfan : supervisor

4. Aji : Marketing

Karyawan Koprasi

Untuk menjalankan kegiatan sehari-hari koperasi asri mempunyai enam belas (16) karyawan.

C. Deskripsi Responden

Untuk mempermudah dalam mengidentifikasi responden dalam penelitian ini, maka diperlukan gambaran mengenai karakteristik responden. Adapun gambaran karakteristik responden adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Responden yang bekerja di LKS ASRI Tulungagung adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih besar dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Klamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-Laki	11	68,755
2.	Perempuan	5	31,25%
	Total	16	100%

Sumber: Data diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 11 responden atau 68,75%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 5 responden atau 31,25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan. Hal ini

karena dalam perusahaan tersebut lebih banyak membutuhkan karyawan laki-laki untuk marketing daripada perempuan.

2. Karakteristik Terhadap Latar Belakang Pendidikan

Tabel 4.2
Karakteristik berdasarkan latar belakang pendidikan responden

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SMA	8	50%
2.	S1	8	50%
	Total	16	100%

Sumber: Data diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 16 responden, jumlah responden yang berpendidikan SMA berjumlah 8 responden atau 50%, sedangkan responden yang berpendidikan S1 sebanyak 8 responden atau 50%. Jadi jumlah karyawan LKS asri lulusan S1 dan SMA sama yaitu berjumlah S1 8 dan SMA 8.

3. Karakteristik berdasarkan masa kerja responden

Berdasarkan masa kerja, responden yang menjadi karyawan di LKS ASRI Tulungagung yang paling banyak adalah responden dengan masa kerja 6 sampai 10 Tahun.

Tabel 4.3
Karakteristik berdasarkan masa kerja responden

No	Masa kerja	Jumlah	Presentase
1.	0 – 5 Tahun	4	25%
2.	6 – 10 Tahun	12	75%
	Jumlah	16	100%

Sumber: Data diperoleh, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 16 responden, jumlah responden yang masa kerjanya antara 0 – 5 Tahun adalah 4 responden atau 25%, sedangkan responden yang masa kerjanya 6 – 10 Tahun

sebanyak 12 responden atau 75 %. Hal ini karena seseorang yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut memilih untuk tetap di pekerjaan tersebut, karena mereka merasa yaman dan yang lebih penting dapat mencukupi kebutuhannya.

4. Karakteristik berdasarkan usia responden

Berdasarkan usia responden yang menjadi karyawan di LKS ASRI Tulungagung yang paling banyak adalah responden dengan usia 17 sampai 30 Tahun.

Tabel 4.4
Karakteristik berdasarkan usia responden

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	17 – 30 Tahun	14	75%
2.	30 – 43 Tahun	2	25%
	Total	16	100%

Sumber: Data di peroleh, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 16 responden, jumlah responden yang usianya antara 17–30 Tahun adalah 14 responden atau 75%, sedangkan responden yang usianya 30–43 Tahun sebanyak 2 responden atau 25 %. Hal ini dikarenakan banyak karwan yang keluar yang ingin mencari pengalaman bekerja lain.

D. Deskripsi variabel

Dari angket yang telah peneliti sebarakan responden yang terdiri dari 24 pertanyaan dan dibagi dalam empat kategori yaitu:

- a. 6 pertanyaan digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X_1)

- b. 6 pertanyaan digunakan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan (X_2)
- c. 6 pertanyaan digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X_3)
- d. 6 pertanyaan digunakan untuk mengetahui pengaruh kinerja (Y_1)

Sedangkan jawaban yang peneliti peroleh sebagaimana di paparkan pada tabel dibawah ini

1) Varyabel Motivasi

Tabel 4.5
Soal Nomer 1: Perusahaan Selalu Memberikan Pengarahan Pada Setiap Meeting Saat Pagi Hari

No	Choice	Score	Frequency	Present %
1	Sangat setuju	5	9	56,25%
2	Setuju	4	7	43,75%
3	Ragu-ragu	3	-	-
4	Tidak setuju	2	-	
5	Sangat tidak setuju	1	-	
	Total		16	100%

Sumber: data primer diolah,2017

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 9 atau 56,25%, setuju sebanyak 7 atau 43,75%, ragu-ragu sebanyak 0 atau tidak ada, tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 atau tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti perusahaan telah tepat memberikan pengarahan dan motivasi kepada karyawan, karena dapat memberikan semangat kepada karyawan dalam melakukan pekerjaanya.

Tabel 4.6
Soal Nomer 2 : Perusahaan Selalu Memberikan Kesempatan Kepada Karyawan Untuk Mengembangkan Hal-Hal Yang Baru Yang Dapat Memberikan Kontribusi Perkembangan Perusahaan

No	Choice	Score	Frequency	Total
1	Sangat setuju	5	8	50%
2	Setuju	4	9	50%
3	Ragu-ragu	3	-	-
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
	Total		16	100%

Sumber: data primer diolah, 2017

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 8 atau 50%, setuju sebanyak 9 atau 56,25%, ragu-ragu sebanyak 3 atau 18,75%, tidak setuju sebanyak 2 atau 12,5%, dan yang menjawab sangat tidak setuju 1 atau 6,25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti perusahaan telah tepat dalam memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan sumbangsih pemikiran yang dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk lebih berkembang.

Tabel 4.7
Soal Nomer 3 : Pujian Yang Diberikan Atasan Memotivasi Saya Untuk Bekerja Lebih Baik Lagi

No	Choice	Score	Frequency	Present %
1	Sangat setuju	5	2	12,5%
2	Setuju	4	11	68,75%
3	Ragu-ragu	3	3	18,75%
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
	Total		16	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 2 atau 12,5%, setuju sebanyak 11 atau 68,75%, ragu-ragu sebanyak 3 atau 18,75%, tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 atau tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini pujian yang diberikan oleh seorang pemimpin dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, karena apa yang dilakukan mendapat perhatian langsung dari pimpinan.

Tabel 4.8
Soal Nomer 4 : Atasan Selalu Memperhatikan Permasalahan Yang Terjadi Pada Karyawannya

No	Choice	Score	Frequency	Present %
1	Sangat setuju	5	3	18,75%
2	Setuju	4	7	43,75%
3	Ragu-ragu	3	6	37,5%
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
	Total		16	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 3 atau 18,75%, setuju sebanyak 7 atau 43,75%, ragu-ragu sebanyak 6 atau 37,5%, tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 atau tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini, berarti atasan telah tepat memperhatikan para karyawannya, karena apabila ada permasalahan

yang terjadi pada karyawan, atasan langsung ikut membantu menyelesaikan permasalahan yang terjadi terhadap karyawan tersebut.

Tabel 4.9
Soal nomer 5: Perusahaan selalu mengapresiasi hasil dari pekerjaan karyawan

No	Choice	Score	Frequency	Present %
1	Sangat setuju	5	8	50%
2	Setuju	4	8	50%
3	Ragu-ragu	3	-	-
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
	Total		16	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 8 atau 50%, setuju sebanyak 8 atau 50%, ragu-ragu sebanyak 0 atau tidak ada, tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 atau tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini, berarti perusahaan telah tepat memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah berkerja keras dalam menjalankan pekerjaannya.

Tabel 4.10
Soal nomer 6 : Setiap karyawan membutuhkan motivasi yang diberikan pimpinan

No	Choice	Score	Frequency	Present %
1	Sangat setuju	5	9	56,25%
2	Setuju	4	7	43,75%
3	Ragu-ragu	3	-	-
4	Tidak setuju	2	-	-

5	Sangat tidak setuju	1	-	-
	Total		16	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2017

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 9 atau 56,25%, setuju sebanyak 7 atau 43,75%, ragu-ragu sebanyak 0 atau tidak ada, tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 atau tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju. Hal ini berarti semua karyawan membutuhkan motivasi dari seorang pimpinan dalam suatu perusahaan.

2) Varyabel latar belakang pendidikan

Tabel 4.11
Soal Nomer 1: Karyawan LKS ASRI Plosokandang sebagian besar Berlatar Belakang pendidikan SMA

No	Choice	Score	Frequency	Present %
1	Sangat setuju	5	7	43,75%
2	Setuju	4	9	56,25%
3	Ragu-ragu	3	-	-
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
	Total		16	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 7 atau 43,75%, setuju sebanyak 9 atau 56,25%, ragu-ragu sebanyak 0 atau tidak ada, tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 atau tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa

jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini, berarti karyawan dalam LKS ASRI sebagian besar masih berlatar belakang pendidikan SMA.

Tabel 4.12
Soal Nomer 2 : Pendidikan Yang Berkelanjutan Dapat Meningkatkan Keahlian Dan Ke Ilmuan Karyawan

No	Choice	Score	Frequency	Present %
1	Sangat setuju	5	8	50%
2	Setuju	4	8	50%
3	Ragu-ragu	3	-	-
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
	Total		16	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 8 atau 50%, setuju sebanyak 8 atau 50%, ragu-ragu sebanyak 0 atau tidak ada, tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 atau tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden adalah sangat setuju 50%.dan setuju 50% Hal ini, berarti pendidikan berkelanjutan dapat meningkatkan kemampuan para karyawan dalam bekerja.

Tabel 4.13
Soal Nomer 3 : Menurut Saudara Latar Belakang Pendidikan Akademis Dapat Mempengaruhi Etos Kerja Seorang Karyawan

No	Choice	Score	Frequency	Present %
1	Sangat setuju	5	4	25%
2	Setuju	4	10	62,5%
3	Ragu-ragu	3	2	12,5%
4	Tidak setuju	2	-	-

5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Total			16	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 4 atau 25%, setuju sebanyak 10 atau 62,5%, ragu-ragu sebanyak 2 atau 12,5%, tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 atau tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini, berarti latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan dalam suatu perusahaan.

Tabel 4.14

Soal Nomer 4 : Ilmu Pengetahuan Yang Dimiliki Karyawan LKS ASRI Tulungagung Harus Sesuai Dengan Bidang Pekerjaan

No	Choice	Score	Frequency	Present %
1	Sangat setuju	5	8	50%
2	Setuju	4	8	50%
3	Ragu-ragu	3	-	-
4	Tidak setuju	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
Total			16	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 8 atau 50%, setuju sebanyak 8 atau 50%, ragu-ragu sebanyak 0 atau tidak ada, tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 atau tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban

responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti seharusnya perusahaan dalam menempatkan karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Tabel 4.15
Soal Nomer 5 : Pengetahuan Yang Dimiliki Karyawan LKS ASRI
Tulungagung Efektif Dalam Menunjang Pekerjaan

No	Choice	Score	Frequency	Present %
1	Sangat setuju	5	8	50%
2	Setuju	4	8	50%
3	Ragu-ragu	3	-	-
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
	Total		16	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 8 atau 50%, setuju sebanyak 8 atau 50%, ragu-ragu sebanyak 0 atau tidak ada, tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 atau tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju dan sangat setuju. Hal ini berarti pengetahuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Tabel 4.16
Soal Nomer 6 : Setiap Karyawan LKS ASRI Tulungagung Merasa
Senang Bekerja Pada Divisi Mereka Saat Ini

No	Choice	Score	Frequency	Present %
1	Sangat setuju	5	7	43,75%
2	Setuju	4	7	43,75%
3	Ragu-ragu	3	2	12,5%

4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
	Total		16	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 7 atau 43,75%, setuju sebanyak 7 atau 43,75%, ragu-ragu sebanyak 2 atau 12,5%, tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 atau tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju dan setuju. Hal ini, berarti lingkungan kerja dalam perusahaan sangat lah mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Varyabel kompensasi

Tabel 4.17
Soal Nomer 1 : Perusahaan Selalu Tepat Waktu Dalam Memberikan Gaji Ke Pada Karyawan

No	Choice	Score	Frequency	Present %
1	Sangat setuju	5	9	56,25%
2	Setuju	4	7	43,75%
3	Ragu-ragu	3	-	-
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	
	Total		16	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 9 atau 56,25%, setuju sebanyak 7 atau 43,75%, ragu-ragu sebanyak 0 atau tidak ada, tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 atau tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa

jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju. Hal ini, berarti perusahaan sangat lah bagus dalam melakukan pembayaran gaji kepada karyawan.

Tabel 4.18
Soal Nomer 2 : Gaji Yang Saya Terima Dari Perusahaan Dapat Mencukupi Kebutuhan Saya

No	Choice	Score	Frequency	Present %
1	Sangat setuju	5	6	37,5%
2	Setuju	4	4	25%
3	Ragu-ragu	3	6	37,5%
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
	Total		16	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2017

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 6 atau 37,5%, setuju sebanyak 4 atau 25%, ragu-ragu sebanyak 6 atau 37,5%, tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 atau tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada 2 jawaban responden yang sama yaitu sangat setuju dan ragu-ragu. Hal ini, berarti gaji yang diberikan perusahaan sebagian besar karyawan menganggap belum bisa memenuhi kebutuhan dan sebagian sudah bisa memenuhi kebutuhan.

Tabel tabel 4.19
Soal Nomer 3 : Upah Yang Saya Terima Sesuai Dengan Kerja Keras Saya

No	Choice	Score	Frequency	Present %
1	Sangat setuju	5	2	12,5%
2	Setuju	4	11	68,75%
3	Ragu-ragu	3	3	18,75%

4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
	Total		16	100%

Sumber, Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 2 atau 12,5%, setuju sebanyak 11 atau 87,5%, ragu-ragu sebanyak 3 atau 18,75, tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 atau tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini, berarti perusahaan telah memberikan upah yang sesuai dengan kerja keras karyawan.

Tabel 4.20
Soal Nomer 4 : Perusahaan Memberikan Upah Ssecara Langsung Kepada Karyawan Yang Diberikan Tugas Yang Diluar Konteks Pekerjaanya

No	Choice	Score	Frequency	Present %
1	Sangat setuju	5	8	50%
2	Setuju	4	8	50%
3	Ragu-ragu	3	-	-
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
	Total		16	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2017

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 8 atau 50%, setuju sebanyak 8 atau 50%, ragu-ragu sebanyak 0 atau tidak ada, tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 atau tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini, berarti

perusahaan memberikan tambahan upah kepada karyawan yang diberikan tugas di luar konteks pekerjaannya.

Tabel 4.21
Soal Nomer 5 : Perusahaan Memberikan Dana Jaminan Kesehatan Kepada Para Karyawannya

No	Choice	Score	Frequency	Present %
1	Sangat setuju	5	8	50%
2	Setuju	4	8	50%
3	Ragu-ragu	3	-	-
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
	Total		16	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2017

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 8 atau 50%, setuju sebanyak 8 atau 50%, ragu-ragu sebanyak 0 atau tidak ada, tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 atau tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini, berarti perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 4.22
Soal Nomer 6 : Lembaga Memberikan bonus akhir tahun Kepada para Karyawan LKS ASRI

No	Choice	Score	Frequency	Present %
1	Sangat setuju	5	9	56,25%
2	Setuju	4	7	43,75%
3	Ragu-ragu	3	-	-
4	Tidak setuju	2	-	-

5	Sangat tidak setuju	1	-	-
	Total		16	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 9 atau 56,25%, setuju sebanyak 7 atau 43,75%, ragu-ragu sebanyak 0 atau tidak ada, tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 atau tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju. Hal ini berarti LKS ASRI memberikan bonus tambahan kepada karyawan setiap akhir tahun atau waktu tutup buku.

4) Varyabel kinerja

Tabel 4.23
Soal Nomer 1 : Hasil Pekerjaan Sesuai Dengan Apa Yang Telah
Ditentukan Perusahaan

No	Choice	Score	Frequency	Present %
1	Sangat setuju	5	9	56,25%
2	Setuju	4	7	43,75%
3	Ragu-ragu	3	-	-
4	Tidak setuju	2	-	
5	Sangat tidak setuju	1	-	
	Total		16	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 9 atau 56,25, setuju sebanyak 7 atau 43,75%, ragu-ragu sebanyak 0 atau tidak ada, tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 atau tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti karyawan

telaah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang di inginkan perusahaan.

Tabel 4.24
Soal Nomer 2 : Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Teliti Dan Tepat Sesuai Standart Yang Ditetapkan

No	Choice	Score	Frequency	Present %
1	Sangat setuju	5	8	50%
2	Setuju	4	8	50%
3	Ragu-ragu	3	-	-
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
	Total		16	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 8 atau 50%, setuju sebanyak 8 atau 50%, ragu-ragu sebanyak 0 atau tidak ada, tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 atau tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini, berarti karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik.

Tabel 4.25
Soal Nomer 3 : Saya Siap Menerima Kritik Dari Atasan Maupun Teman Kerja Apabila Saya Tidak Disiplin Dalam Melakukan Pekerjaan

No	Choice	Score	Frequency	Present %
1	Sangat setuju	5	2	12,5%
2	Setuju	4	11	68,75%
3	Ragu-ragu	3	3	18,75%
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
	Total		16	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 2 atau 12,5%, setuju sebanyak 11 atau 68,75%, ragu-ragu sebanyak 3 atau 18,75%, tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 atau tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini, berarti karyawan siap menerima kritikan agar dapat menjadi pelajaran dan dapat bekerja lebih baik lagi.

Tabel 4.26
Soal Nomer 4 : Karyawan Mendapatkan Fasilitas Yang Dibutuhkan Untuk Menunjang Pekerjaannya

No	Choice	Score	Frequency	Present %
1	Sangat setuju	5	8	50%
2	Setuju	4	8	50%
3	Ragu-ragu	3	-	-
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
	Total		16	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 8 atau 50%, setuju sebanyak 8 atau 50%, ragu-ragu sebanyak 0 atau tidak ada, tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 atau tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini, berarti perusahaan telah memberikan fasilitas yang digunakan untuk menunjang pekerjaan dari para karyawan.

Tabel 4.27
Soal Nomer 5 : Karyawan Melaksanakan Pekerjaan Dengan Totalitas Kemampuan Yang Dimiliki

No	Choice	Score	Frequency	Present %
1	Sangat setuju	5	8	50%
2	Setuju	4	8	50%
3	Ragu-ragu	3	-	-
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
	Total		16	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 8 atau 50%, setuju sebanyak 8 atau 50%, ragu-ragu sebanyak atau tidak ada, tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 atau tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini, berarti karyawan telah bekerja secara totalitas demi mengembangkan atau memberikan sesuatu yang terbaik bagi perusahaan.

Tabel 4.28
Soal Nomer 6 : Menurut Saya Karyawan Di LKS ASRI Mempunyai Kemampuan Untuk Melaksanakan Pekerjaan Yang Dibebankan Kepada Mereka

No	Choice	Score	Frequency	Present %
1	Sangat setuju	5	9	56,25%
2	Setuju	4	7	43,75%
3	Ragu-ragu	3	-	-
4	Tidak setuju	2	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
	Total		16	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 9 atau 56,25%, setuju sebanyak 7 atau 43,75%, ragu-ragu sebanyak atau tidak ada, tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 atau tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini, berarti karyawan di LKS ASRI plosokandang berkompeten dalam bidang pekerjaan yang masing-masing.

E. Analisa Data dan Pengujian Hipotesis Penelitian

Setelah data dikumpulkan dan disusun dengan baik, maka langkah selanjutnya yaitu menganalisis data-data tersebut untuk pengujian terhadap hipotesis yang diajukan. Berikut adalah hasil analisis responden atas pertanyaan angket yang disebarkan sebanyak 3 variabel X dan 1 variabel Y dengan jumlah soal 24 item, dimana masing-masing variabel memiliki soal sebanyak 6 item. Dalam menganalisis menggunakan beberapa tahapan yaitu:

1. Uji validitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 24 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Ketentuan validitas instrument sah apabila r hitung lebih besar dari r kritis (0,30) atau bila korelasi tiap variabel positif dan besarnya 0,3 ke atas maka variabel tersebut merupakan *construct* yang kuat.

Berdasarkan analisis yang dilakukan maka hasil pengujianya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.29
Hasil Uji Validitas Variabel motivasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	47,2500	15,800	,843	,713
X1_2	47,3125	17,163	,483	,752
X1_3	47,8750	16,917	,477	,750
X1_4	48,0000	16,267	,441	,749
X1_5	47,3125	16,096	,756	,722
X1_6	47,2500	16,867	,562	,743
total	25,8750	5,050	,994	,737

Sumber data : spss 21 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (X_1) adalah valid karena nilai *Corrected Item- Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3. Dalam penelitian ini berarti semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat.

Tabel 4.30
Hasil Uji Validitas Varyabel Latar Belakang Pendidikan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	48,3125	19,829	,725	,744
X2_2	48,2500	21,000	,451	,770
X2_3	48,6250	20,783	,396	,772
X2_4	48,2500	19,133	,885	,728
X2_5	48,2500	19,133	,885	,728
X2_6	48,4375	19,063	,625	,741
Total	26,3750	5,850	1,000	,802

Sumber data : spss 21 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel Latar Belakang Pendidikan (X_2) adalah valid karena nilai *Corrected Item- Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3. Dalam penelitian ini berarti semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat.

Tabel 4.31
Hasil uji validitas variabel kompensasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_1	48,0625	23,662	,948	,785
X3_2	48,6250	22,517	,628	,792
X3_3	48,6875	25,696	,451	,821
X3_4	48,1250	23,850	,899	,788
X3_5	48,1250	23,850	,899	,788
X3_6	48,0625	23,662	,948	,785
total	26,0625	8,462	,956	,890

Sumber data: spss 21 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X_3) adalah valid karena nilai *Corrected Item- Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3. Dalam penelitian ini berarti semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat.

Tabel 4.32
Hasil uji Validitas variabel kinerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	48,7500	18,333	,889	,728
Y_2	48,8125	20,296	,416	,774

Y_3	49,3750	19,583	,509	,762
Y_4	48,8125	18,429	,857	,730
Y_5	48,7500	18,600	,822	,734
Y_6	48,7500	19,267	,660	,751
Total	26,6250	5,450	,995	,837

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel Kinerja (Y) adalah valid karena nilai *Corrected Item- Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3. Dalam penelitian ini berarti semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrument diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Untuk mengetahui kriteria reliabilitas ada 5 kelompok kelas dengan ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- b. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- c. Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- d. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- e. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00 , berarti sangat reliabel

Tabel 4.33

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

,767	7
------	---

Sumber data : Spss 21 2018

Berdasarkan *Reliability Statistic* di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar ,767 untuk variabel Motivasi (X_1). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0,6. Jadi variabel untuk variabel motivasi (X_1) dikatakan reliabel.

Tabel 4.34

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Latar Belakang Pendidikan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,778	7

Sumber data : spss 21 2018

Berdasarkan *Reliability Statistic* di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar ,778 untuk variabel Latar belakang Pendidikan (X_2). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0,6. Jadi variabel untuk variabel Latar Belakang Pendidikan (X_2) dikatakan reliabel.

Tabel 4.35

Hasil uji reliabilitas variabel kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,823	7

Sumber data spss 21 2018

Berdasarkan *Reliability Statistic* di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar ,823 untuk variabel Kompensasi (X_3). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0,6. Jadi variabel untuk variabel Kompensasi (X_3) dikatakan reliabel.

Tabel 4.36

uji reliabilitas variabel kinerja

Hasil Statistics	Reliability
Cronbach's Alpha	N of Items
,779	7

Sumber data Spss 21 2018

Berdasarkan *Reliability Statistic* di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar ,862 untuk variabel Kinerja (Y). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0,6. Jadi variabel untuk variabel Kinerja (Y) dikatakan reliabel.

3. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

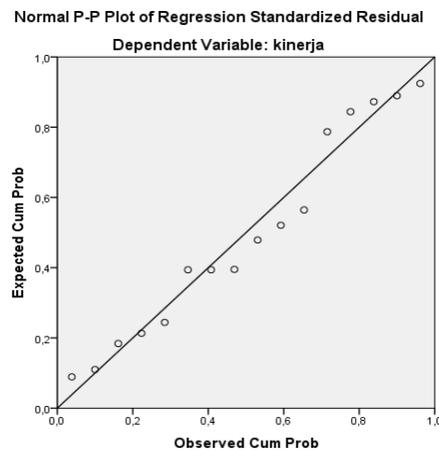
Pengujian normalitas digunakan untuk mengetahui sebaran data yang diperoleh dari hasil penelitian apakah berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Uji normalitas dapat diketahui dengan melihat hasil pengujian output SPSS pada grafik *P-P Plots* dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Apabila data menebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal menunjukkan data tidak berdistribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji kenormalan data juga bisa dilakukan tidak berdasarkan grafik misalnya dengan uji *kolmogrov-smirnov*. Dengan kriteria nilai signifikansi $> 0,05$ (taraf signifikansi).

Gambar 4.1

Hasil uji normalitas



Sumber spss 21 2018

Dari hasil output SPSS pada gambar grafik 4.1 diatas menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal ini berarti menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.37

Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		motivasi	LBPendidikan	kompensa si	kinerja
N		16	16	16	16
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25,9375	26,3750	26,5625	26,6250
	Std. Deviation	2,17466	2,41868	2,50250	2,33452
	Most Extreme Differences				
	Absolute	,187	,174	,210	,221
	Positive	,126	,153	,171	,154
	Negative	-,187	-,174	-,210	-,221
Test Statistic		,187	,174	,210	,221
Asymp. Sig. (2-tailed)		,136 ^c	,200 ^{c,d}	,058 ^c	,036 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

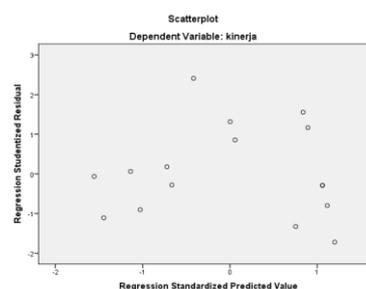
d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 4.37 *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test* diatas dan signifikansi lebih dari 0,05 , maka hasilnya: motivasi (0,136), latar belakang pendidikan (0,200), kompensasi (0,058) dan kinerja (0,036) model regresi ini berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2

Diagram uji heteroskidasitas



Dari hasil output SPSS gambar 4.2 scatterplot diatas didapatkan titik-titik menyebar dibawah dan di atas sumbu Y dan tidak mempunyai

pola tertentu yang teratur , maka kesimpulannya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi linier berganda ini

c. Uji multikolinieritas

Tabel 4.37

Hasil uji multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Model			
1	(Constant)		
	Motivasi	,120	8,316
	LB pendidikan	,509	1,966
	Kompensasi	,109	9,140

Sumber data : spss 21 2018

Berdasarkan hasil output SPSS tabel 4.45 diatas diperoleh nilai VIF hitung dari semua variabel bebas X_1 (motivasi) sebesar 8,316, X_2 (latar belakang pendidikan) sebesar 1,966, X_3 (kompensasi) sebesar 9,140 semuanya lebih kecil daripada 10. Sehingga kesimpulannya persamaan regresi diatas tidak terjadi multikolinieritas

d. Uji regresi linier berganda

Tabel 4.39

Hasil uji regresi berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
	(Constant)	,875	1,011		,865	,404
	Motivasi	-,128	-,103	-,119	1,237	,240
	LB pendidikan	,257	,045	,267	5,691	,000

Kompen sasi	,839	,094	,899	8,904	,000
----------------	------	------	------	-------	------

Sumbe data pengelolaan spss 21, 2018

Dari hasil ouput SPSS pada tabel 4.35 diatas dapat digunakan untuk persamaan regresi $Y = 0,875 + -0,128 (X_1) + 0,257 (X_2) + 0,839 (X_3)$.

- a. Nilai konstanta sebesar 0,875 menyatakan bahwa jika tidak ada motivasi, latar belakang pendidikan dan kompensasi maka kinerja karyawan bernilai sebesar 0,875
- b. Nilai koefisien regresi motivasi (b_1) sebesar- 0,128 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,875. Dan sebaliknya, jika motivasi karyawan setiap penurunan 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,875 Nilai koefisien negatif (-) memiliki pengaruh yang negatif antara motivasi karyawan dengan kinerja karyawan, artinya semakin meningkat motivasi maka akan menurunkan kinerja karyawan.
- c. Nilai koefisien regresi Latar Belakang Pendidikan (b_2) sebesar 0,257 menyatakan bahwa jika setiap peningkatan 1 satuan maka latar belakang pendidikan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,875. Dan sebaliknya, jika ada penurunan 1 satuan latar belakang pendidikan karyawan , maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,875. Nilai koefisien positif (+) memiliki pengaruh yang baik antara latar belakang pendidikan dengan kinerja karyawan,

artinya semakin meningkat latar belakang pendidikan karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

- d. Nilai koefisien regresi kompensasi (b_3) sebesar 0,839 menyatakan bahwa jika setiap peningkatan 1 satuan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,875 . Dan sebaliknya, jika ada penurunan 1 satuan kompensasi, maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,875. Nilai koefisien positif (+) memiliki pengaruh yang baik antara kompensasi dengan kinerja karyawan, artinya semakin meningkat kompensasi, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.
- e. Uji hipotesis

Dalam uji hipotesis menggunakan uji t dan f berikut hasilnya.

1. Uji t

Uji t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$

Tabel 4.40

Hasil uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	,875	1,011		,865	,404
Motivasi	-,128	,103	-,119	-	,240
LB pendidikan	,257	,045	,267	5,691	,000
Kompensasi	,839	,094	,899	8,904	,000

Sumber data, spss 21 2018

Berdasarkan tabel diatas pengaruh masing-masing variabel motivasi, latar belakang pendidikan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Variabel motivasi

Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi -0,128 dan t_{hitung} untuk variabel ini sebesar -1,237 nilai t_{tabel} distribusi dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 1,74 hasil uji tersebut menunjukkan nilai $t_{hitung} (-1,237) < t_{tabel} (1,74)$. Nilai signifikansi dari hasil menunjukkan kurang dari taraf kesalahan 5% yaitu $0,240 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LKS ASRI. Dengan demikian hipotesis pertama tolak (H_1)

2) Variabel latar belakang pendidikan

Hipotesis ke dua pada penelitian ini adalah Latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja. Nilai koefisien regresi 0,257 dan Nilai t_{hitung} untuk variabel ini sebesar 5,691 nilai t_{tabel} distribusi dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 1,74 hasil uji tersebut menunjukkan nilai $t_{hitung} (5,691) > (1,74)$. Nilai signifikansi dari hasil menunjukkan lebih dari taraf kesalahan 5% yaitu $0,000 > 0,05$, sehingga

dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidika berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LKS ASRI. Dengan demikian hipotesis ke 2 terima (H_2).

3) Variabel kompensasi

Hipotesis ke tiga adalah pengaruh kompensasi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan uji regresi nilai koefisien regresi 0,835 dan nilai t_{hitung} untuk variabel ini sebesar 8,904 nilai t_{tabel} distribusi dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 1,74 hasil uji tersebut menunjukkan nilai t_{hitung} ($8,904 > 1,74$). Nilai signifikansi dari hasil menunjukkan lebih dari taraf kesalahan 5% yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LKS Asri. Dengan demikian hipotesis ke 3 terima (H_3).

a. Uji f

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terkait.

Tabel 4.40
Hasil uji f_{hitung}

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80,655	3	26,885	294,730	,000 ^b
	Residual	1,095	12	,091		

Total	81,750	15			
-------	--------	----	--	--	--

Sumber data : spss 21 2018

Berdasarkan tabel anova diatas, dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 294,730, sedangkan nilai F_{tabel} distribusi dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 1,74 hal ini berarti $F_{hitung} (294,730) > F_{tabel} (1,74)$ dan nilai sig (0,00) $< \alpha$ 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari motivasi, latar belakang pendidikan, dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan terbukti dan dapat di terima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke empat terima (H4).

2. Uji koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4.41
Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,993 ^a	,987	,983	,30203

Sumber data: spss 21 2018

Dari hasil output SPSS pada tabel 4.38 diatas bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,993 ini berarti ada hubungan antara variabel dependent X_1 (motivasi), variable X_2 (Latar belakang pendidikan), dan variabel X_3 (kompensasi) dengan variabel dependent Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 99,3%. Koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,983 yang berarti bahwa variabel independent mampu menjelaskan variabel

dependent sebesar 98,3%, dan sisanya yaitu sebesar 1,7% dijelaskan oleh faktor lain selain motivasi, latar belakang pendidikan, dan kompensasi.

